

## A-B Kişilik Tiplerinin Presenteizme Etkisi: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma

DOI: 10.26466/opus.552967

\*

Burcu Üzüm\* - Leyla Şenol\*\*

\*Dr., Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli MYO, Başiskele / Kocaeli / Türkiye

E-Posta: [burcugokay@gmail.com](mailto:burcugokay@gmail.com)

ORCID: [0000-0001-8675-8952](https://orcid.org/0000-0001-8675-8952)

\*\*Dr., Kocaeli Üniversitesi, Ali Rıza Veziroğlu MYO, Kartepe / Kocaeli/ Türkiye

E-Posta: [senolleyla4@gmail.com](mailto:senolleyla4@gmail.com)

ORCID: [0000-0002-5780-9690](https://orcid.org/0000-0002-5780-9690)

### Öz

*Bu araştırmada; havacılık sektörü çalışanlarının kişilik tiplerinin presenteizmle ilişkisi incelenmiştir. Araştırma Sabiha Gökçen ve Cengiz Topel Havaalanında faaliyetini sürdüren iki özel havayolu şirketinde yürütülmüştür. Ana kütle 270 kişiden oluşmaktadır. Araştırmaya 178 çalışan katılmıştır. Araştırmada; nicel yöntem benimsenerek anket metodu ile veri toplanmıştır. Bu çalışmada A-B kişilik tipi için Bortner derecelendirme ölçeğinin kısa formu ve Standford presenteizm ölçeği kullanılmıştır. Çalışanlara ait cinsiyet, gelir, medeni durum, eğitim durumu, yaş ve pozisyon gibi demografik bilgilerde anket formunda yer almıştır. A-B tipi kişilik ölçeğinin güvenilirliği 0,756; presenteizm ölçeğinin güvenilirliği 0,758 olarak bulunmuştur. Araştırma verileri SPSS 21 programı ile analiz edilmiştir. Kullanılan anlamlılık değeri 0,05' tir. Veriler normal dağılım sergilemektedir. Normal dağılım verilerine kolerasyon analizi, t-testi, tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Her iki ölçeğin standard sapma ve ortalama değerleri gösterilmiştir. Cinsiyet, medeni durum, yaş, gelir, eğitim durumu ile presenteizm arasında bir ilişki bulunamamıştır. Pozisyonun, presenteizm davranışında farklılık yarattığı tespit edilmiştir. A-B tipi kişiliğin presenteizm davranışında farklılık yaratmadığı bulunmuştur.*

**Anahtar Kelimeler:** A-B tipi kişilik tipi, Presenteizm, Havacılık Sektörü

## Effect of A-B Personality Types on Presenteeism: A Research in Aviation Industry

\*

### Abstract

*In this study, the relationship between personality types and presenteeism of aviation workers was analyzed. The research was carried out at two private airlines operating at Sabiha Gökçen and Cengiz Topel Airport. The universe consists of 270 people. In the study participated 178 employees. In the study; the quantitative method was adopted and the data were collected with the survey method. In this study, the short form of the Bortner rating scale for A-B personality type and the Standford presenteeism scale were used. Demographic information such as gender, income, marital status, educational status, age and position of the employees were included in the questionnaire form. The reliability of A-B personality type scale was found to be 0.756; The reliability of the presenteeism scale was found to be 0,758. Research data were analyzed with SPSS 21 program. The significance value used was 0.05. The data was pointed normal distribution. The normal distribution data were analyzed by analysis, t-test and one-way anova analysis. Standard deviation and mean values of both scales were pointed. There was no relationship between gender, marital status, age, income, education status with presenteeism. The position has been found to make a difference in the behavior of presenteeism. It was found that A-B personality type didn't make any difference in presenteeism behavior.*

**Keywords:** *Type A-B personality type, Presenteeism, Aviation Sector*

## Giriş

Bir çalışanın hasta olduğu halde işe gitmesi olarak nitelendirilen presentizm hem bireysel, hem örgütsel hem de toplumsal açıdan istenmeyen sonuçlara yol açmaktadır. Kişisel, örgütsel ve çevresel koşullar nedeniyle bireyler hasta olduğu halde işe gitmek istemektedirler. Presentizm, sadece çalışanın kendisi değil çalışanın aile bireyleriyle olan ilişkisi de neden olabilmektedir. Basit ya da önemsenmeyecek hastalıklara maruz kalma ile gerçekleşebilen presentizm aynı zamanda fiziksel olarak işe gidip kendini tam olarak işe vermeme, zihnen iş yerinde olamama olarak da ifade edilebilir. Örgüt politikaları, hastalığın öğrenilmesi ve ücret kesintisi korkusu, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, örgütün kariyer basamakları, yönetici desteği, sorumluluk duygusu gibi faktörler presentizm eğiliminde farklılık yaratmaktadır. Bu çalışmada ilgili sorunsal kişilik özellikleri bakımından araştırma konusu yapılmıştır.

## A ve B Tipi Kişilik

Bir kimseye özgü belirgin özellik, manevi ve ruhsal niteliklerinin bütünü olarak tanımlanan (TDK, 2018) kişilik; insanların çevresiyle uyumunu sağlar ilişkilerini, duygu ve düşüncelerini etkiler, davranışlarını yönlendirir. Her birey çevresinde meydana gelen olayları ve olguları farklı şekilde değerlendirir (Durna, 2005). Bireylerin farklı değerlendirmelerine neden olan faktörlerden biri de kişiliktir.

Bu açıdan kişilik pek çok araştırmacı tarafından incelenmiş bir kavramdır. Araştırmacılar kişilik konusunda bir çok yaklaşım geliştirmişlerdir. Bu çalışmada Friedman ve Rosenman'ın geliştirdiği A tipi ve B tipi kişilik ayrımı kullanılacaktır. İş yaşamındaki yoğun ve güçlü rekabet koşulları çalışanların örgütün iç ve dış çevresindeki davranışları üzerinde etkili olabilmektedir (Özsoy ve Gündoğdu, 2013). Bireylerin olaylar karşısında verdikleri tepkileri anlamada kişilik önemli bir rol oynamaktadır. Her bir birey kendini diğer bireylerden ayıran farklı özelliklere sahiptir. Bu açıdan kişilik özellikleri ayırt edicidir. Kişiler zaman zaman benzer davranışlar gösterebilir de kendilerini özel yapan özelliklere sahiptirler ve bu özellikler kişiyi diğer kişilerden ayıran bir durumdur (Özsoy, 2013). Örgütün dış çevresindeki faktörlerinde yaşanan hızlı

değişim sosyal alanda da kayda değer değişikliklere temel oluşturmaktadır. Bu bağlamda ise kişiler gittikçe A Tipi davranışlar gösterme eğiliminde bulunabilmektedir.

Tez canlı, sabırsız, başarı odaklı, rekabetçi, agresif, hırslı, katı kurallara sahip, iş odaklı ve ben merkezlik A Tipi kişilik özelliklerini yansıtan davranışlar olarak belirtilebilir (Durna 2004; Durna, 2005; Luthans, 2010; Mclead, 2017; Soysal, 2008; Şahin vd., 2009, s.245; Taşdemir vd., 2016, s.423; Tokmak, 2018, s.2222). Bu özellikleri taşıyan kişiler çalışma arkadaşlarını rakip olarak görebilmektedirler ve kendileri için sürekli daha fazlasını talep etme eğilimindedirler. A tipi özelliği taşıyan kişiler başarı odaklı kişilerdir, bu noktada da iş odaklı bir yapıda oldukları söylenebilir. Bu kişiler hem beklemekten hem de bekletilmekten hoşnut olmamaktadırlar (Özsoy vd., 2014).

B Tipi kişilik özelliği taşıyan kişiler, A Tipi kişilik özelliği taşıyan kişilerle karşılaştırıldığında daha rahat, daha uyumlu, daha az rekabetçi, daha az saldırgan, daha sakin, acele etmeyen, heyecana teslim olmayan, zaman kaygısı taşımayan, strese yatkınlığı düşük düzeyde kişiler olarak tanımlanmaktadır (Avcı ve Kaya, 2010, s.58; Batıgün ve Şahin, 2006; Durna, 2004; Güçlü, 2001, s.97; McLead, 2017; Özmutf ve Mizrahi, 2017, s. 4). B tipi kişiliğin A tipi kişilik özelliğini taşıyan kişilerin tersi yönünde davranış sergilediğini belirtmek mümkündür. Bu kişiler aynı zamanda kendileri için özel zamanlar yaratabilmektedirler. Bunun yanı sıra bu özellikleri taşıyan kişilerin eleştiriye açık ve öfkelerini kontrol etmede daha başarılı oldukları söylenebilir (Özsoy vd., 2014). İşin gerekleri göz önünde bulundurularak zaman zaman B tipi kişilik özelliği taşıyan kişiler de tercih edilebilir.

Örgütlerin değişen koşullara hızla uyum sağlamaları, genel amaçlarına ulaşabilmeleri konusunda bir gerekliliktir. Bu bağlamda çalışanların göstereceği davranış biçiminin önceden tahmin edilmesi örgütsel uyumun sağlanmasında kolaylık sağlayabilecektir. Bu değişikliklerin sonucunda çalışanların kişilik özellikleri gergin bir ortamın ortaya çıkmasına neden olabilir. Bu özelliklerin, çalışanların değişime olan yatkınlıklarının yönünü ve derecesini farklı kılabilceği belirtilebilir (Tokat vd., 2013). Örgütsel başarı ve genel amaçlara ulaşma yolunda en önemli üretim etmenlerinden biri olan insan kaynağı seçiminde A tipi özelliği taşıyan

kişilerin pozisyon durumu, iş gereklerine göre tercih edilmelerinin örgüt performansına katkı sağlayacağı söylenebilir.

## **Presenteizm**

İş ve sosyal bilimler ve sağlık bilimleri alanındaki araştırmalarda yerini alan presenteizm; tıbbi bir hastalığa rağmen çalışanın işe gitmesi olarak tanımlanmaktadır (Bergström ve diğ., 2009; Widera ve diğ., 2010). Kısaca çalışanın hastalığını önemsemeden işe gitmesi şeklinde yorumlanabilmektedir.

Presenteizme sebep olan hastalıklar; baş ağrısı, üst solunum yolları rahatsızlıkları, sırt ve boyun ağrıları, kas ağrıları, alerji, depresyon, stres, yüksek tansiyon, astım, diyabet, uyku noksanlığı ve bağırsak enfeksiyonları olarak gösterilebilir (Dalkılıç ve Harmancı-Seren, 2018).

Çalışanların sağlık veya başka nedenlerle tam performans gösteremedikleri halde işe gelmeleri presenteizm olarak açıklanmaktadır. Bir başka açıdan çalışanın yalnızca hasta olduğunda değil yakınları ile ilgili herhangi bir negatif bir olay yaşamalarından dolayı da tam performans gösterememesi olarak da açıklanabilmektedir (Şahin, 2015). Ancak işe gidememe durumunda devamsızlığın ve verimlilik kayıplarının % 4'ü sağlık durumu ile ilgili olmaktadır.

Devamsızlığın tersine sağlık açısından problem yaşandığı halde işe gelme davranışının, çalışanın performans değerlendirilmesinde pek önemsenmediği belirlenmiştir (Lohaus ve Habermann, 2019) bu durum ayrıca sağlık açısından bulaşıcı hastalığın savunmasız kişilere bulaşma riskini de taşımaktadır (Widera ve diğ., 2010). Çalışanın işe gelmeme ya da rahatsızlığına rağmen işe gelme durumunu örgütün bu konudaki politikaları veya ödenen primler etkilemektedir (Lohaus ve Habermann, 2019). İş hayatının en önemli üretim etmenlerinden biri olan insan kaynağı işletme açısından çok önemlidir. Ulusal veya uluslararası rekabetin her geçen gün artması, insan kaynağının verimli kullanılmasının değerini de arttırmıştır. Örgütlerin insan kaynağını örgütün amaçları doğrultusunda yönlendirmesi, rekabet avantajını önemli ölçüde arttırabilir. Örgütlerde çalışanın fiziksel ve psikolojik yapısı göz önünde bulundurularak çalışanlara yeterli önem verilmelidir (Demirgil ve Mücevher, 2017).

İş gücünün verimli kullanılması örgüt performansın sürekliliği açısından önemli bir unsur haline gelmiştir. Çalışanların fiziksel olarak örgütte olmasına rağmen verimliliğinin azalması, örgütsel performansın düşmesine neden olabilmektedir (Koopman ve diğ., 2002). Çalışanların hastalığına rağmen işe gelmeleri verimlilik ile ilgili sorun yaratmakta olup işverenler için artan bir maliyet oluşturabilmektedir. Bu konuda yapılan bir araştırma ile, işe gelmemenin (absenteeism) ortalama maliyetinin 496 euro, toplam maliyetin ise 12.4 milyar Euro, presenteizmin ortalama maliyetinin 895 euro, toplam maliyetin ise 22.3 milyar euro olduğu sonucuna varılmıştır (Gervais, 2012). Bu çalışma ile elde edilen rakamlar işe gelmemenin maliyetinin hasta iken işe gelmenin maliyetinden daha düşük olduğunu göstermektedir.

Hasta iken işe gitmeyi tercih eden çalışan için, kişinin algıladığı sağlık ile mevcut sağlık durumu arasında ters yönde bir ilişki bulunmuştur. Daha deneyimli ve fazla ücret alan çalışanların mevcut durumdan daha az etkilendikleri görülmektedir (Martinez ve Ferreira, 2012). Çalışma arkadaşlarına daha fazla iş yüklememe isteği, işgücü rekabet koşulları ve uygun bir iş değişikliği için yeterli niteliklere sahip olamama gibi faktörleri çalışanın hasta iken işe gitme nedenleri olarak belirtmek mümkündür.

## **A ve B Tipi Kişilik ile Presenteizm Konulu Araştırmalar**

Kişiliğin; presenteizme etki eden faktörlerden biri olarak bireysel faktörler arasında yer aldığını ancak bu ilişkiyi ortaya koyan araştırmaların az sayıda olduğunu belirtmek mümkündür (Yıldız ve diğ., 2015, s.208). Kişilik ve presenteeizm kavramlarının birlikte araştırıldığı çalışmaların beş faktör kişilik kuramı üzerine yoğunlaştığı görülmektedir (Yıldız ve diğ., 2015; Ulu ve diğ., 2016).

İş yükü ve sorumluluk duygusunun fazla olduğu kişilerde presenteizm daha sık karşılaşılan bir olgudur. Stresin fazla olduğu işlerde presenteizm görülebilmektedir (Güdü-Demirbulat ve Bozok, 2015, s7). Baysal (2012), presenteizme etki eden faktörlerin kişilik, stres, işkoliklik, yaş, görev süresi ve cinsiyet gibi değişkenler olarak belirlemiştir. Uygur ve Cankül, (2017, s.81-82) çalışmalarında presenteizme kişilik, stres ve cinsiyetin etki ettiğini belirlemişler hatta kadınların erkeklere oranla daha fazla presenteizme eğilimli olduklarını ifade etmişlerdir. Öge ve Kurnaz

(2017, s.123-124) ise erkeklerin kadınlardan daha fazla presenteizm davranışı gösterdiğini bulmuşlardır.

Eğitim ile presenteizm arasında ilişki bulunmuşken (Öge ve Kurnaz, 2017, s.123-124; Çiftci ve diğ., 2018, s.313) presenteizmle eğitimin bir ilişkisinin olmadığını belirlemişlerdir. Gelir ve çalışma süresi ile presenteizmin ilişkisinin olmadığı tespit edilmiştir (Öge ve Kurnaz, 2017, s.123-124). Baysal ve diğ., (2014) yaş ve görev süresi ile presenteizmle ilişkisinin olduğunu tespit etmişlerdir.

Literatürde presenteizmle ilgili olarak örgütsel bağlılık (Baysal, 2012), örgütsel özdeşleşme (Çiftci ve diğ., 2018), yaşam doyumu, fiziksel-ruhsal iyilik hali (Güdü-Demirbulat ve Bozok, 2015), sosyal kaytarma (Öge ve Kurnaz, 2017), örgütsel destek, korku iklimi, çalışmaya tutkunluk (Şahin, 2015), örgütsel adalet, stres (Akdoğan ve diğ., 2018), işten ayrılma niyeti, devam bağlılığı (Kendir ve diğ., 2018) konularında çalışıldığı görülmüştür. A ve B tipi kişilik ile stres (Durna, 2004), iş tatmini (Özsoy, 2013), örgütsel değişime yatkınlık (Tokat ve diğ., 2013), kontrol odağı (Fretwell ve diğ., 2013), yaşam memnuniyet (Saygılı ve diğ., 2017), iş stresi (James ve Sidin, 2017), işe gömülme istekliliği (Uysal ve Kayhan, 2018) konularıyla ilişkilendirildiği görülmekle birlikte bazı çalışmalarda sadece A tipi kişilik kavramının ele alındığı görülmüştür. A tipi kişilik ile bilişsel ve duygusal zeka (Şahin ve diğ., 2009) kavramları çalışılmıştır.

Presenteizmle ilgili çalışmalar incelendiğinde Ulu ve diğ., (2016) imalat işletmeleri, Baysal (2012) akademik personel, Yıldız vd., (2015) sağlık sektörü, Öge ve Kurnaz (2017) otomotiv işletmelerinde araştırmalar yapıldığı görülmüştür. Araştırma yapılan konular incelendiğinde A ve B tipi kişilik ile presenteizm kavramının birlikte çalışıldığı ve yoğun bir iş temposunun olduğu hizmet odaklı çalışan havacılık sektörünün örneklem olarak seçildiği çalışmalara rastlanılmamıştır. Bu açıdan çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## Yöntem

Araştırma evrenini Sabiha Gökçen ve Cengiz Topel Havaalanında faaliyet gösteren birbirinden farklı iki özel havayolu şirketi çalışanları oluşturmaktadır. Her iki şirkette çalışan kişi sayısı 270'tir. Örneklem yöntemi olarak kolayda örneklem tercih edilmiştir. Araştırma evrenini

oluşturan çalışanlardan gönüllü olarak katılan 178 çalışan örnekleme dahil edilmiştir. Araştırmada nicel yöntem benimsenerek anket ile veri toplanmıştır. Anket formları ocak 2019' da dağıtılmış şubat 2019' da toplanmıştır. Anketlerin geri dönüş oranı % 65,92' dir. Demografik soruların ve araştırmanın temel kavramlarına ilişkin ölçeklerin olduğu standardize anket kullanılmıştır. Demografik değişkenlere ilişkin cinsiyet, gelir, medeni durum, eğitim durumu, yaş ve pozisyona ait sorular bulunmaktadır. Ankette Koopman tarafından geliştirilen Günü-Demirbulat ve Bozok (2015) tarafından kullanılan 6 maddelik Standford presenteeism ölçeği ile A ve B tipi kişiliği ölçmek için Özsoy (2013) tarafından kullanılan 7 maddelik Bortner derecelendirme ölçeğinin kısa formu kullanılmıştır. Normal dağılımın görüldüğü verilere kolerasyon analizi, t-testi, tek yönlü varyans analizi yapılmıştır

## Bulgular

IBM SPSS 21 programı ile veriler analiz edilmiştir. Analizlerde anlamlılık değeri 0,05 olarak belirlenmiştir. Elde edilen verilere ilişkin frekans ve yüzde değerleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir:

*Tablo 1. Demografik değişkenlere ait frekans değerleri*

Değişkenler	Kategori	f	%
Cinsiyet	Erkek	118	66,3
	Kadın	60	33,7
Gelir	1499 TL'den az	9	5,1
	1500-2999 TL	69	38,8
	3000-4499TL	76	42,7
	4500-5999 TL	20	11,2
	6000 TL ve üzeri	4	2,3
Medeni Durum	Evli	86	48,3
	Bekar	92	51,7
Eğitim Durumu	Lise	40	22,5
	Önlisans	38	21,3
	Lisans	88	49,4
	Lisansüstü	12	6,8
Yaş	20-26	51	28,7
	27-33	50	28,1
	34-40	61	34,3
	41-47	13	7,3
	48-54	3	1,7

Pozisyon	Memur	58	32,6
	Hizmetli	12	6,7
	İşçi	21	11,8
	Operasyon Elemanı	69	38,8
	Yönetici	4	2,2
	Şef	14	7,9

Araştırmaya katılan çalışanların demografik özellikleri incelendiğinde; 66,3'ünün erkek, % 42,7'sinin 3000-4499 TL gelire sahip, %51,7' sinin bekar, % 49,4' ünün lisans mezunu olduğu görülmektedir. % 28,7' sinin 20-26 yaş grubunda olduğu ve % 38,8' inin operasyon elemanı pozisyonunda çalıştığı belirlenmiştir.

Ölçeklere yapılan faktör analizi sonuçları ise şu şekildedir: A ve B kişilik tipleri ölçeğinin faktör analizine göre en yüksek faktör yükü 0,864; en düşük faktör yükü 0,795' tir. Presentizm ölçeğinin faktör analizine göre en yüksek faktör yükü 0,855; en düşük faktör yükü 0,767' dir.

**Tablo 2. A ve B Kişilik ölçeğinin ortalama ve standard sapma değerleri**

İfadeler	$\bar{X}$	ss.	İfadeler
Randevular konusunda titiz davranmam (kıyafet, zamanlama vb.).	4,05	2,98	Randevular konusunda titiz davranırım (kıyafet, zamanlama vb.).
Rekabetçi bir yapım yoktur.	3,63	2,46	Rekabetçi bir yapım vardır.
Önemli bir işim olsa bile kendimi zaman baskı altında hissetmem	3,29	2,00	Önemli bir işim olmasa bile kendimi zaman baskı altında hissederim
Aynı anda tek bir işe odaklanırım	4,59	2,16	Aynı anda birçok işi birlikte yürütmeyi denerim.
Çoğu durumda yavaş hareket ederim (yemek, yürümek vb.).	3,80	2,44	Çoğu durumda aceleci davranırım (yemek, yürümek vb.).
Duygularımı ifade etmekten çekinmem (duygularımı saklamam).	3,45	1,91	Duygularımı ifade etmekten çekinirim (duygularımı saklarım).
İş dışında ilgilendiğim çok fazla şey vardır	4,30	1,89	İş dışında ilgilendiğim çok az şey vardır

8'li likert tipinin kullanıldığı ve 7 maddeden oluşan ölçek birbirine zıt ikili ifadelerden oluşmaktadır. Ölçekten elde edilen puanlar 3' le çarpılarak elde edilen puan 100 ve altı ise B tipi kişilik, 120 ve üzeri ise A tipi kişilik özelliklerine sahip olduğu söylenebilir (Özsoy, 2013, s.69-70). Araştırmaya katılan çalışanların kişilik puan ortalamalarının A tipi olduğunu belirtmek mümkündür.

**Tablo 3. Presenteizm ölçeğinin ortalama ve standard sapma değerleri**

İfadeler	$\bar{X}$	ss.
Hastalanırsam zor durumda olmama rağmen işimdeki zor görevleri tamamlayabilirim.	3,314	1,179
Hastalanırsam zor durumda olmama rağmen görevlerimi yerine getirmeye odaklanabilirim	3,230	1,118
Hastalanırsam zor durumda olmama rağmen tüm işlerimi tamamlayabilecek kadar kendimi enerjik hissederim.	2,702	1,011
Hastalanırsam, iş stresimle başa çıkmakta zorlanırım	3,050	1,180
Hastalanırsam, işimi yapmaktan zevk almam.	3,438	1,149
Hastalanırsam işimi bitirmek konusunda umutsuzluğa kapılabilirim	3,146	1,084

5'li likert tipinin kullanıldığı ölçeğe ait ortalama ve standard sapma değerleri tablo 3' te gösterilmiştir. Ortalama değerine göre çalışanların presenteizme yatkın olduklarını belirtmek mümkündür. Ancak presenteizmi sadece maddelerin ortalama değerleri üzerinden değerlendirmek yanıltıcı olabilir.

**Tablo 4. Ölçeklerin güvenilirlik değerleri**

Değişkenler	Cronbach Alpha Değeri	Madde Sayısı
Presenteizm	0,758	6
AB kişilik	0,756	7

Araştırmada kullanılan ölçeklere yapılan güvenilirlik analizi sonucu tablo 4' te gösterilmiştir. Araştırmada toplanan veriler ışığında yapılan güvenilirlik analizine göre A ve B tipi kişilik ölçeğinin güvenilirliği 0,756 olarak bulunmuştur. Presenteizm ölçeğinin güvenilirlik analizi sonucu Cronbach alpha değeri 0,758 olarak belirlenmiştir. Ölçeklerin cronbach alpha katsayılarının yüksek olduğunu belirtmek mümkündür. A ve B tipi kişilik ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,634 olarak bulunmuştur (Özsoy, 2013). Presenteizm ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Koopman ve arkadaşları tarafından yapılmıştır ve cronbach alfa katsayısı 0,728 olarak bulunmuştur (Güdü-Demirbulat ve Bozok, 2015, s. 10).

**Tablo 5. Cinsiyet ile presentizm arasındaki ilişki**

Boyutlar	Cinsiyet	N	ss.	t	F	p
Presentizm	Erkek	118	2,60	-1,134	0,519	0,259
	Kadın	60	2,97			

Cinsiyet ile presentizm ilişkisinin incelendiği t-testi sonucuna göre ( $p > 0,05$ ), cinsiyet ile presentizm arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

**Tablo 6. Medeni durum ile presentizm arasındaki ilişki**

Boyutlar	Medeni Durum	N	ss.	t	F	p
Presentizm	Evli	86	2,82	1,967	0,814	0,050
	Bekar	92	2,61			

Medeni durum ile presentizm arasındaki ilişkinin incelendiği t-testi sonucuna göre ( $p > 0,05$ ), medeni durum ile presentizm arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

**Tablo 7. Pozisyon ile presentizm arasındaki ilişki**

Boyut	Pozisyon	N	ss.	F	p
Presentizm	Memur	58	2,78	3,85	0,002
	Hizmetli	12	3,55		
	İşçi	21	2,18		
	Operasyon elemanı	69	2,49		
	Yönetici	4	2,58		
	Şef	14	2,62		

Pozisyon ile presentizm arasındaki ilişkinin incelendiği tek yönlü varyans analizi sonucuna göre ( $p < 0,05$ ), pozisyon ile presentizm arasında anlamlı bir ilişki mevcuttur.

**Tablo 8. Pozisyona ait Scheffe testi bulguları**

Boyut	Gruplararası eşleşme	Ortalama farkı	p
Presentizm	Hizmetli - Operasyon elemanı	3,36*	0,002

Pozisyon ile presenteizm arasındaki ilişkinin hangi grupta farklılık yarattığına ilişkin yapılan Scheffe testine göre hizmetli ve opreasyon elemanı arasında anlamlı bir farklılık mevcuttur. Bu farklılık 3.36 ile hizmetliler lehinedir.

**Tablo 9. Yaş ile presenteizm arasındaki ilişki**

Boyut	Yaş	N	ss.	F	p
Presenteizm	20-26	51	2,69	1,74	0,143
	27-33	50	2,31		
	34-40	60	3,00		
	41-47	13	3,04		
	48-54	3	2,08		

Yaş ile presenteizm arasındaki ilişkinin incelendiği tek yönlü varyans analizi sonucuna göre ( $p > 0,05$ ), yaş ile presenteizm arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

**Tablo 10. Gelir ile presenteizm arasındaki ilişki**

Boyut	Gelir	N	ss.	F	p
Presenteizm	1499 TL'den az	9	2,33	1,35	0,253
	1500-2999 TL	69	3,07		
	3000-4499 TL	76	2,50		
	4500-5999 TL	20	2,35		
	6000 TL ve üzeri	4	2,64		

Gelir ile presenteizm arasındaki ilişkinin incelendiği tek yönlü varyans analizi sonucuna göre ( $p > 0,05$ ), gelir ile presenteizm arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

**Tablo 11. Eğitim ile presenteizm arasındaki ilişki**

Boyut	Eğitim	N	ss.	F	p
Presenteizm	Lise	40	2,88	0,91	0,183
	Önlisans	38	2,74		
	Lisans	88	2,74		
	Lisansüstü	12	2,40		

Eğitim ile presenteizm arasındaki ilişkinin incelendiği tek yönlü varyans analizi sonucuna göre ( $p > 0,05$ ), eğitim ile presenteizm arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

**Tablo 12. AB kişilik ve Presenteizm arasındaki kolerasyon katsayıları**

	AB Kişilik	Presentesizm
Presentesizm	0,060	1
<b>p</b>	0,43	

\*\*p&lt;0,01

Presenteizm ile AB tipi kişilik arasında (p=0,43) anlamlı bir kolerasyon olmadığı görülmektedir. AB tipi kişilik ile presenteizmin ilişkisi olmadığından regresyon analizi yapılmamıştır.

### Tartışma

Havacılık işletmeleri hizmet sektöründe faaliyet göstermektedir. İnsan etkileşiminin yoğun olduğu işyerlerindeki çalışanların kişiliklerinin de verilen hizmeti etkileyeceği söylenebilir. Çalışanların iş ya da kişisel sorumluluk ve yükümlülüklerinden dolayı hasta olsalar bile işe gitmeleri söz konusu olabilir. Kişilik tipleri ile presenteizmin ilişkisinin araştırıldığı bu çalışmada A ve B tipi kişilik ile presenteizm arasında bir ilişki tespit edilememiştir. Bu sonuç kişilik tipi ne olursa olsun çalışanların havayolu şirketini kullanan müşterileri, çalışma arkadaşlarını ve kendilerini düşünerek hasta iken işe gitmedikleri yönünde yorumlanabilir. Çalışma arkadaşlarının ve şirketin yönetiminin işe devamlılık konusunda esnek davranması çalışanların presenteizm eğilimlerinin düşük olmasına etki ettiği şeklinde yorumlanabilir.

Ayrıca presenteizm davranışına etki ettiği düşünülen demografik değişkenlere ilişkin analizler de yapılmıştır. Cinsiyet, gelir, yaş, eğitim durumu ve medeni durumun presenteizmin davranışında farklılık yaratmadığı görülmüştür. Cinsiyet ile presenteizm ilişkisi Öge ve Kurnaz (2017)'ın, eğitim ile presenteizm ilişkisi Baysal (2012) ve Çiftçi (2018)'nin bulgularıyla örtüşmezken, gelir ile presenteizm arasındaki ilişki Baysal (2012)'nin bulgularıyla örtüşmektedir. Ancak pozisyon ile presenteizm davranışı arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Pozisyon ile presenteizm arasındaki ilişki hizmetli ve operasyon elemanları arasında görülmekle birlikte hizmetli olarak çalışanlarda daha yüksek bulunmuştur. Hizmetli pozisyonunda çalışanların hasta olsalar bile işlerine de-

vam edebileceklerini düşünmeleri ya da en düşük gelire sahip olarak kalifiye işgücüne dahil olmamaları nedeniyle presenteizm davranışı gerçekleştirdiklerini belirtmek mümkün olabilmektedir.

Havacılık sektörü aceleci davranmadan daha dikkatli olmayı gerektiren, agresif bir duruş yerine daha kibar olmayı isteyen bir sektör olarak karşımıza çıkmaktadır. Havacılık sektörünün diğer ulaştırma sektörlerinden ayıran özelliği, küçük bir hatanın geri döndürülemez bir şekilde istenmeyen maliyetler yaratabileceğidir. Bu açıdan A ve B tipi kişilik ile presenteizm davranışı arasında bir ilişki bulunamaması bu skalanın uç noktalarına değil ortasında yer alan kişilerle çalışıldığı şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca araştırma verilerinin toplandığı zaman diliminin kış aylarına denk gelmesi, araştırmanın özel havayolu işletmelerinde çalışanlara uygulanması araştırmanın kısıtlarını oluşturmaktadır. Elde edilen bulgular küçük bir örneklem grubuna uygulandığından havacılık sektörü için genelleme yapılması açısından yeterli görülmemeyebilir. Bu nedenle A ve B tipi kişilik ile presenteizm ilişkisinin incelenmesine yönelik kamuya ait havayolu işletmesinde de araştırma yapılması önerilmektedir. Ayrıca araştırmaya katılan çalışanların anketi dürüstçe cevapladıkları ve cevaplamaya yeterince zaman ayırdıkları varsayılmaktadır. A ve B tipi kişilik ve presenteizm ilişkisinin araştırılmasına yönelik, işkoliklik, psikolojik dayanıklılık, örgütsel adalet, performans yönetimi, kariyer yönetimi, iş güvencesizliği gibi kavramlarla aracılık rolünün incelenmesi önerilmektedir.

**EXTENDED ABSTRACT**

**Effect of A-B Personality Types on Presenteeism:  
A Research in Aviation Industry**

\*

Burcu Üzüm - Leyla Şenol  
*Kocaeli University*

Presenteeism, which can be realized by exposure to simple or ignorable diseases, can also be expressed as physically going to work and not giving it to work in full, not being in the workplace. Factors such as organizational policies, learning of disease and fear of wage cuts, relationships with colleagues, career steps of the organization, manager support, sense of responsibility make a difference in the tendency to presenteeism. In this study, the subject of research was made in terms of the related problematic personality traits.

The specific characteristic of a person is defined as the whole of spiritual and spiritual qualities; it provides harmony with people's environment, affects their relationships, feelings and thoughts, and directs their behaviors. In this respect, personality is a concept examined by many researchers. Researchers have developed many approaches to personality. In this study Friedman and Rosenman developed type A and B type personality will be used.

Personality plays an important role in understanding the reactions of individuals to events. Each individual has different characteristics that distinguishes himself from other individuals. In this respect, personality traits are distinguished. Impatient, success-oriented, competitive, aggressive, ambitious, solid-minded, business-oriented, and I can be specified as behaviors reflecting personality type A centrality. Persons with Type B personality characteristics are more comfortable, more compatible, less competitive, less aggressive, more calm, less hasty, less excited, less time-consuming, less susceptible to stress it is defined. It is possible to state that type B personality behaves in the opposite direction of the people carrying personality type A.

Presenteeism which takes place in researches in the field of business and social sciences and health sciences; in spite of a medical condition, it is defined as the employee going to work. Briefly, the employee can be interpreted as going to work without caring for the disease. Diseases causing presenteeism; headache, upper respiratory tract disorders, back and neck pains, allergy, depression, stress, high blood pressure, asthma etc. can be shown. Employees come to work in the absence of full performance for health or other reasons. In another aspect, it can be explained that the employee is not able to perform fully due to any negative event about his / her relatives and not just when he is sick. The employee's employment status, despite his / her inability to work or his / her disability, affects the policies of the organization or the premiums paid. Employees coming to work in spite of their illness cause problems with efficiency and can create an increasing cost for employers. For the employee who preferred to go to work while he was ill, an inverse relationship was found between the health perceived by the individual and the current health condition. More experienced and overpaid employees are less affected by the current situation. It is possible to identify factors such as the desire to not put more work to colleagues, the conditions of labor competition, and the lack of qualifications for a suitable job change as the reasons for going to work while the patient is sick.

In the literature, it has been observed in the literature that organizational commitment, organizational identification, life satisfaction, physical-mental well-being, organizational support, fear climate, passion for work, organizational justice, stress, intention to quit, continuity of commitment. A and B type of personality, stress, job satisfaction, susceptibility to organizational change, locus of control, life satisfaction, work stress, willingness to be buried in the subjects of work, although in some studies only A type of personality concept was discussed. A type of personality and cognitive and emotional intelligence concepts were studied. When the studies related to presenteeism are examined, it is seen that researches are made in manufacturing enterprises, academic staff, health sector and automotive enterprises. When the researched subjects are examined, it is not found that the service-oriented aviation sector which has an intensive

work tempo was studied together with A and B type personality and presenteeism concept. In this respect, it is thought that the study will contribute to the literature.

The research population consists of two different private airline companies operating in Sabiha Gökçen and Cengiz Topel Airport. There are 270 employees in both companies. Sampling was preferred as a sampling method. A total of 178 employees who participated voluntarily were included in the sampling. In the research, quantitative method was adopted and data were collected by questionnaire. The questionnaires were collected on January - March 2019. The rate of return of surveys is 65,92%. A standardized questionnaire was used to measure demographic questions and the basic concepts of research. There are questions about gender, income, marital status, educational status, age and position related to demographic variables. The questionnaire included a 6-item Stanford presenteeism scale developed by Koopman and the short form of the 7-item Bortner rating scale to measure A and B type personality. When the demographic characteristics of the employees were examined; 66.3% of the male, 42.7% of the population with an income of 3000-4499 TL, 51.7% of the single, 49.4% of the undergraduate degree is seen. It was determined that 28.7% of the patients were in the 20-26 age group and 38.8% of them were in the operating element position.

The factor analysis results of the scales were as follows: According to the factor analysis of the A and B personality types scale, the highest factor load was 0.864; the lowest factor load is 0.795. According to factor analysis, the highest factor load was 0,855; the lowest factor load is 0.767. According to the reliability analysis conducted in the light of the data collected in the study, the reliability of A and B type personality scale was found to be 0,756. The cronbach alpha value was determined to be 0,758 as a result of the reliability analysis of the presenteeism scale.

Aviation enterprises are operating in the service sector. It can be said that the personalities of the employees in the workplaces where the human interaction is intense will affect the service provided. Employees can go to work even if they are sick because of their job or personal responsibilities and obligations. In this study, which investigated the relationship between personality types and presenteeism, no relation was found between personality type A and type B and presenteeism. This result can be

interpreted that regardless of the type of personality, employees do not go to work while they are sick and think about the customers, colleagues and the ones using the airline company. The flexibility of the colleagues and the management of the company in terms of continuity of work can be interpreted as affecting the low tendency of the employees.

In addition, analyzes of demographic variables that are thought to affect the behavior of presenteeism were also made. Gender, income, age, educational status and marital status did not make any difference in the behavior of presenteeism. The relationship between gender and presenteeism The relation between education and presenteeism is not consistent with the findings of Baysal (2012) and Çiftci (2018), whereas the relationship between income and presenteeism coincides with the findings of Baysal (2012). However, a significant relationship was found between position and presenteeism behavior. The relationship between the position and the presenteeism is seen between the operations and the servants. This relationship is in favor of the servants. It may be possible to state that the workers in the position of servants are able to continue their work even if they are ill, or because they do not participate in the qualified workforce with the lowest income.

The aviation industry is a sector that wants to be more polite rather than aggressive and needs to be more careful. What distinguishes the aviation industry from other transport sectors is that a small error can create irreversible costs. In this respect, the lack of a relationship between personality type A and B personality and presenteeism behavior can be interpreted as working with the people in the middle and not to the end points of this scale. In addition, the fact that the time of meeting of the research data coincided with the winter months and the application of the research to the employees in the private airline companies constitutes the constraints of the research. The findings may not be considered sufficient for generalization of the aviation sector since it is applied to a small sample group. For this reason, it is recommended to conduct research in public air carrier to examine the relationship between type A and B personality and presenteeism. It is recommended to examine the mediating role of the A and B type to investigate the relationship between personality and

presenteeism with concepts such as workaholism, psychological resilience, organizational justice, performance management, career management, and job insecurity.

## Kaynakça / References

- Akdoğan, A, Harmancı, Y. K. ve Bayram A. ( 2018). Algılanan örgütsel adalet ve işte var olamama (presenteeism) ilişkisinde stresin aracı rolü. *MANAS Journal of Social Studies*, 7(2), 197-211
- Avcı, U. ve Kaya U. (2010). Yıldırma (mobbing) ve kişilik ilişkisi: Hizmet sektörü çalışanları üzerinde bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 12(2), 51-79.
- Batıgün, A. D. ve Şahin N. H. (2006). İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: A-tipi kişilik ve iş doyumunu. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1), 32-45.
- Baysal, İ. A. (2012). *Presenteeism (işte varolmama sorunu) ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Adnan Menderes Üniversitesi akademik personeli üzerinde bir uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Baysal, İ., Baysal, G., Aksu, G. ve Aksu, N. (2014). Presenteeism (işte varolmama sorunu) ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Adnan Menderes Üniversitesi akademik personeli üzerinde bir uygulama. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, Ağustos 2014 BÜROKON Özel Sayısı,134-152.
- Bergström G., Bodin L., Hagberg J., Lindh T., Aronsson G. ve Josephson M. (2009). Does sickness presenteeism have an impact on future general health?. *Int Arch Occup Environment Health*, 82, 1179-1190.
- Çiftçi, Ö. D., Meriç, E. ve Meriç, A. (2018). Presenteeism (işte var olamama) ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(24), 303-320.
- Dalkılıç, E. ve Harmancı-Seren, A. K. (2018). İşte var olamama: Nedenleri ve sonuçları. *Journal of Health and Nursing Management*, 5(2), 123-131.

- Demirgil, Z. ve Mücevher, H. (2017). Meslek yüksekokullarında presenteizm: idari ve akademik personel üzerine karşılaştırmalı bir analiz. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(21) (Özel Sayı), 237-253.
- Durna, U., (2004). Stres, A ve B tipi kişilik yapısı ve bunlar arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 11(1), 191-206.
- Durna, U. (2005). A tipi ve B tipi kişilik yapıları ve bu kişilik yapılarını etkileyen faktörlerle ilgili bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 275-290.
- Fretwell, C. E., Lewis, C. ve Hannay, M. (2013). Myers-briggs type indicator, a/b personality types, and locus of control: where do they intersect? *American Journal of Management*, 13(3), 57-66.
- Gervais, R. L. (2012). *Presenteeism: an overview*. [https://oshwiki.eu/wiki/Presenteeism:\\_An\\_overview](https://oshwiki.eu/wiki/Presenteeism:_An_overview), (01.09.2018).
- Güçlü, N. (2001). Stres yönetimi. *G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 91-109.
- Güdü Demirbulat, Ö. ve Bozok, D. (2015). Presenteeism (işte varolamama) ile yaşam doyumu, fiziksel ve ruhsal iyilik halinin etkileşimine yönelik seyahat acentası işgörenleri üzerinde bir araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 16(27), 7-13.
- James, K. E. ve Sidin, J. P. (2017). Revisit the effect of type a and b personality, and its effect on job-related stress in the organization. *Proceedings of International Conference on Economics*, 334-344, (ICE 2017).
- Kendir, H., Arslan, E. ve Özçelik-Bozkurt, H. (2018). Devam bağlılığı, presenteizm ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 1029-1046.
- Koopman C., Pelletier K.R, Murray J.F, Sharda C.E, Berger ML, Turpin R.S, Hackleman P, Gibson P, Holmes D.M ve Bendel T. (2002). Stanford presenteeism scale: health status and employee productivity. *J Occup Environ Med.*, 44(1), 14-20.
- Lohausa, D. ve Habermann, W. (2019). Presenteeism: A review and research directions. *Human. Resource Management Review*, 29(1), 43-58.
- Luthans, F. (2010). *Organizational Behaviour. An Evidence Based Approach*. Mcgrow Hill. N.Y.

- Martinez, L. F. ve Ferreira, A. I. (2012). Sick at work: Presenteeism among nurses in a Portuguese public hospital. *Stress and Health*, 28, 297-304.
- McLead, S. (2017). Simply psychology. <https://www.simplypsychology.org/personality-a.html>, (Accessed on: 03.04.2018).
- Öge, S. ve Kurnaz, G. (2017). Presenteeism ile sosyal kaytarma arasındaki ilişki: otomotiv işletmesinde bir araştırma. *International Journal of Academic*, 3(16), 115-129.
- Özmutaf, N. M. ve Mizrahi, R. (2017). SMMM ve diğer muhasebe çalışanları kapsamında, iş stresinin iş performansına etkisi: İzmir ilinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 8(18), 1-12.
- Özsoy, E. (2013). *A tipi ve B tipi kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Özsoy, E., ve Gündoğdu, H., (2013). *Tükenmişlik düzeyi ile iş-aile, aile-iş çatışması arasındaki ilişki: Bankacılık sektöründe bir araştırma*, 12. Ulusal İşletmecilik Kongresi, 02-04 Mayıs. Muğla, Marmaris.
- Özsoy, E., Erol, E. ve Korkutata, A. ve Şeker, M. (2014). Kişilik modelleri boyutlarının karşılaştırılması: a tipi ve b tipi kişilik ve beş faktör kişilik modeli. *Uluslararası Hakemli Beşeri ve Akademik Bilimler Dergisi*, 3 (9), 1-12.
- Saygılı, M, ve Onay, Ö. A. (2017). Kişilik özellikleri bağlamında yaşam memnuniyeti üzerine bir araştırma. *Yorum-Yönetim-Yöntem Uluslararası Yönetim-Ekonomi ve Felsefe Dergisi*, 5(2), 61-72.
- Soysal, A. (2008). Çalışma yaşamında kişilik tipleri: bir literatür taraması. *Çeş Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Yayınları*, 22(1), 4-19.
- Şahin, D. (2015). *Presenteeism (işte var olamama) ile algılanan örgütsel destek, korku iklimi ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişki: hemşirelere yönelik bir araştırma*. Basılmamış Doktora Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Edirne.
- Şahin, N. H., Güler, M. ve Basım, N. B. (2009). A tipi kişilik örüntüsünde bilişsel ve duygusal zekânın stresle başa çıkma ve stres belirtileri ile ilişkisi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 20(3), 243-254.

- Taşdemir, G., Keskin, G. ve Elif, A. (2016). The importance of personality structure within an organization. Global Business Research Congress (GBRC), 420-426. May 26-27, 2016, Istanbul.
- Tokat, B., Kara, H. ve Kara, M.Y. (2013). A-B tipi kişilik özelliklerine sahip işgörenlerin olası bir örgütsel değişime yatkınlıklarının araştırılması. *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(8), 1973-1988.
- Tokmak, M.(2018). Kişilik özelliklerinin örgütsel sessizlik üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma: Banka çalışanları örneği, *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(3), 2219-2233.
- Türk Dil Kurumu, (erişim tarihi: 01.10.2018), [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&kelime=K%C4%B0%C5%9E%C4%B0L%C4%B0K](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime=K%C4%B0%C5%9E%C4%B0L%C4%B0K).
- Ulu, S., Özdevecioğlu, M. ve Ardıç, K. (2016). Kişilik özelliklerinin hasta iken işe gelme (presenteizm) davranışı üzerindeki etkileri: imalat sanayiinde bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 47 (1), 167-181.
- Uygur, A. ve Cankül, I. (2017). Presenteeisme kavramsal bakış. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(46), 78-96.
- Uysal, H. T. ve Kayhan, M. G. (2018). The effect of personality types a and b to the alacrity for job embeddedness from Maslow's hierarchy needs on perspective. *Social Sciences Research Journal*, 7(4), 9-23.
- Widera, E., Chang, A. ve Chen, H. L. (2010). Presenteeism: a public health hazard. *Clinical Vignettes Gen Intern Med*, 25(11), 1244-1247.
- Yıldız, H., Yıldız, B. ve Moloğlu, V. (2015). Sorumluluk kişilik özelliğinin presenteeism –hastayken işe gelme– davranışları üzerindeki etkisi: sağlık sektöründe bir araştırma. 06-07 Kasım 2015, 3. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiri Kitabı, 207-212, Tokat.

#### Kaynakça Bilgisi / Citation Information

Üzüm, B. ve Şenol, L. (2019). A-B kişilik tiplerinin presenteizme etkisi: Havacılık sektöründe bir araştırma. *OPUS–Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 11(18), 979-1000. DOI: 10.26466/opus.552967